

**IMPLEMENTASI HAK TENAGA KERJA WANITA TERHADAP USAHA MIKRO,
KECIL DAN MENENGAH DI KECAMATAN SAIL KOTA PEKANBARU
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh: Rosya Luni Syarli

Pembimbing I: Dr. Maryati Bachtiar, SH., MKn

Pembimbing II: Riska Fitriani, SH., MH

Alamat: Jalan Hang Tuah IV Nomor 42, Pekanbaru

Email: seftirizanday@yahoo.co.id - Telepon : 081277604100

ABSTRACT

Each person is essentially required to meet the needs of primary and secondary. To meet their needs, then there must be an attempt is made by bekerja. Melihat circumstances of the country now, working at a large company does require skill labor is very competitive. So that not a few people who are less able to compete in the work in the company. For people who have financially above average many are making a body of Micro, Small, and Menengah. Berbicara about workers, job placement services implemented to the workers to obtain work according to his ability, and the employer may obtain manpower in accordance with needs. Therefore it is pointed out as the competence of each individual that covers aspects of knowledge, skills, and attitudes work in accordance with established standards including wages.

The review is no exception for women workers. In Indonesia alone, the worker / laborer lady pretty much cover as workers in Small and Medium Enterprises. But not a few violations in labor practices involving the rights of women workers who should not contradict with the provisions of Law No. 13 Year 2003 on Manpower. Although power kerjawanita within the scope of SMEs experienced many violations committed by businesses, but not less than those who continued his work on the grounds that the difficulty of finding a job.

Setting work hours stipulated in the Act is not implemented properly. Such as setting work hours under age for female employees private rights that regulate menstrual leave or maternity leave and many other abuses committed businesses that are not in line as defined in Article 76, 77 and 82 of Law No. 13 of 2003 on Labor. There are still many businesses that often overlook the private rights of female employees by not running the legislation properly. Given this thesis, for women workers who do not understand their rights as workers, are expected for the future is able to open up horizons about the rights that should be received.

This type of research is a sociological research, because the authors of the study on the effectiveness of the laws in force. This research was conducted in SMEs in the District Sail Pekanbaru city, while the sample population is a whole party related to the issues examined in this study, the data source used, primary data, secondary data and data tertiary data collection techniques in this study with interviews, questionnaires and literature study.

Keywords: Labor rights, women-Micro, Small and Medium Enterprises

A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang pada hakikatnya wajib memenuhi kebutuhan primer maupun sekunder. Kebutuhan primer pada setiap orang ditunjukkan sebagai kebutuhan pokok sandang pangan, pakaian dan berbagai macam kebutuhan lain untuk kelangsungan hidupnya. Selain itu, kebutuhan sekunder seperti rumah, kendaraan dan lainnya juga dibutuhkan sebagai penunjang kesetaraan hidup yang layak bagi setiap orang.

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka harus ada upaya yang dilakukan yaitu dengan bekerja. Orang yang bekerja merupakan orang yang dianggap memiliki potensi untuk bekerja secara produktif.¹ Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²

Dewasa ini, Negara Indonesia tengah giat-giatnya membangun sektor perekonomian disegala bidang untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Dimana pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.³ Berdasarkan hal tersebut, saat ini Indonesia gencar

membuka lapangan pekerjaan di segala aspek baik dalam bekerja sama dengan perusahaan asing maupun perusahaan lokal. Tidak sampai disitu, pemerintah juga membuka lahan koperasi simpan pinjam untuk masyarakat yang ingin membuka usaha dan lain sebagainya, sebab tidak ada ketentuan khusus yang dibuat oleh pemerintahan, khususnya negara berkembang untuk membatasi badan usaha koperasi dalam memiliki modal pinjaman untuk menjalankan usahanya termasuk juga di Indonesia.⁴

Melihat situasi dan kondisi Negara pada saat ini, bekerja pada suatu perusahaan besar memang membutuhkan skill tenaga kerja yang amat kompetitif, sehingga tidak sedikit masyarakat yang kurang mampu bersaing dalam bekerja diperusahaan. Bagi masyarakat yang mempunyai finansial di atas rata-rata banyak yang membuat suatu badan Usaha Mikro Kecil dan Menengah.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah selalu digambarkan sebagai sektor yang mempunyai peranan penting dalam pembangunan ekonomi di Indonesia, karena sebagian besar jumlah pekerjaanya berpendidikan rendah dan hidup dalam kegiatan usaha kecil baik di sektor tradisional maupun modern serta mampu menyerap banyak tenaga kerja. Peranan Usaha Mikro Kecil dan Menengah tersebut menjadi bagian yang diutamakan dalam setiap perencanaan tahapan pembangunan yang dikelola oleh dua Departemen yaitu departemen Perindustrian Perdagangan dan departemen Koperasi dan UMKM.⁵

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki definisi yang berbeda pada setiap literatur menurut beberapa instansi atau lembaga bahkan

¹Adi Oetomo dan Sri Murtiningsih, *Dasar-Dasar Demografi*, Salem Empat, Jakarta: 2005, hlm. 3

²Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴Andjar Pachta, *Hukum Koperasi Indonesia "Pemahaman, Regulasi, Pendidikan, Dan Modal Usaha"* PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2008, hlm. 42.

⁵Kuncoro, *Manajemen Perbankan, Teori Dan Aplikasi*, UMP, Yogyakarta: 2002, hlm. 37.

Undang-Undang. Menurut Biro Pusat Statistik, yang dimaksud Usaha Kecil dan sejenisnya yaitu usaha yang mempunyai tenaga kerja 5 (lima) sampai dengan 19 (Sembilan belas) orang yang terdiri dari pekerja kasar yang dibayar, pekerja pemilik, dan pekerja keluarga.

Menurut Badan Pusat Statistik, dengan berkembangnya Usaha Mikro Kecil dan Menengah, sekiranya berimbas pada pasar tenaga kerja, dimana peranan UMKM dalam jangka panjang mempunyai basis untuk mencapai kemandirian pembangunan ekonomi, hal itu dikarenakan UMKM umumnya diusahakan oleh pengusaha dalam negeri.⁶ Di Kota Pekanbaru misalnya, Usaha Mikro Kecil dan Menengah sangat berkembang dan mampu menyerap banyak tenaga kerja.

Berbicara soal pekerja, pelayanan penempatan kerja diberlakukan guna para tenaga kerja memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum tersebut terdiri dari upah minimum yang berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.⁷ Selain itu, pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang

diikuti.⁸ Hal ini dilakukan supaya pekerja mendapatkan jaminan atas perlindungan yang mengikatnya dalam bekerja.

Ulasan tersebut tidak terkecuali bagi tenaga kerja wanita. Di Indonesia sendiri pekerja/buruh wanita cukup banyak mencakupi sebagai tenaga kerja di Usaha Kecil dan Menengah. Namun tidak sedikit terjadinya pelanggaran dalam praktek-praktek ketenagakerjaan yang menyangkut atas hak-hak tenaga kerja wanita yang seharusnya sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Seperti beberapa contoh kasus pekerja wanita yang bekerja di Badan Usaha Mikro Kecil Menengah berikut ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan Via (20 tahun, karyawan usaha percetakan Basmala), Yessy (17 tahun, karyawan Tedja Cafe) dan Zaskia (17 tahun, karyawan Martabak Djoeragan) tenaga kerja wanita yang bekerja di suatu badan Usaha Mikro Kecil dan Menengah tersebut, masih ditemukannya pelanggaran yang terjadi dalam penerapan hak-hak tenaga kerja khususnya bagi pekerja wanita menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Melalui hasil wawancara ini dibenarkan oleh Via pekerja wanita yang bekerja di usaha percetakan Basmala, bahwa Via dan rekannya bekerja pada waktu yang melebihi kapasitas kerja maksimum yakni 8 (delapan) jam untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.⁹ Padahal terdapat pengaturan jam kerja pada Pasal 77 ayat 1 dan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni:

⁶Abdul Rosid, *Manajemen Usaha Kecil, Menengah, dan Koperasi*, Penerbit Pusat Pengembangan Bahan Ajar, Jakarta: 2004, hlm.9

⁷Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁸Pasal 15 ayat 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

⁹Wawancara dengan Via (pekerja wanita) di UMKM Percetakan Basmala 13 Oktober 2015

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 satu minggu; atau
 - b. 8 (Delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.¹⁰

Meskipun waktu bekerja melebihi kapasitas yang ditetapkan Undang-Undang, namun gaji atau upah yang diterima hanya Rp 800.000,00 (delapan ratus ribu rupiah)tetaptidak sesuai karena jauh dibawah standar Upah Minimum Kota (UMK) yang berjumlah Rp 1.925.000,00 (satu juta Sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah).¹¹

Zaskia dan Yessy yang berusia kurang dari 18 (delapan belas) tahun diketahui bekerja antara Pukul 14.00 WIB sampai dengan Pukul 24.00 WIB. Dalam hal ini, pelaku usaha melanggar ketentuan Pasal 76 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “pekerja/ buruh perempuan dilarang dipekerjakan antar pukul 23.00 sampai pukul 07.00”¹², namun kenyataannya tenaga kerja wanita ini masih bekerja pada waktu yang dilarang dalam undang-undang. Disamping itu, upah yang diterima oleh Zaskia hanya Rp 1.350.000,00 (satu juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah), dan upah yang diterima Yessy hanya 1.450.000,00 (satu juta empat ratus lima puluh ribu rupiah) masih jauh dari standar UMK yang berjumlah Rp 1.925.000,00 (satu

juta sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah).¹³

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa antara majikan dengan tenaga kerja harus ada perjanjian yang mengatur mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, sebab perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak kesatu yaitu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yakni majikan yang juga mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayarkan upah.¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Erni karyawan Percetakan Basmala, ketika waktu itu Erni meminta izin cuti hamil, justru hak untuk memperoleh cuti hamil dalam jangka waktu yang diinginkannya tidak dipenuhi. Bahkan pemilik badan usaha menengah tersebut menyuruh Erni berhenti saja dan memberikannya pesangon yang mau tidak mau harus diterimanya.¹⁵Sebab kurangnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita dan begitu sulitnya mencari pekerjaan terlebih pada tenaga kerja wanita yang bekerja pada Usaha Mikro Kecil Menengah mengharuskan pekerja wanita yang bekerja di UMKM menerima kesepakatan sepihak oleh pemilik usaha.

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengakomodir dengan jelas bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya

¹⁰Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹¹www.Dispenda.Pekanbaru.go.id.UMK.Pekanbaru diakses, tanggal, 11 Januari 2016, Pukul 12.45 WIB

¹²*Ibid.*

¹³Wawancara dengan Zaskia (karyawati Martabak Djoeragan), tanggal 2 November 2015, dan wawancara dengan Yessy (karyawati Tedja Cafe), tanggal 5 November 2015

¹⁴Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2003, hlm.57.

¹⁵Wawancara dengan Erniza Rahma (24 tahun, karyawati UMKM Sebelas Ponsel), tanggal 18 November 2015

melahirkan, dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.¹⁶ Namun ironisnya pengusaha justru memutuskan hubungan kerja secara sepihak, dan mencari pengganti pekerja wanita yang cuti hamil tanpa diterimanya kesepakatan tersebut oleh pekerja wanita yang hendak cuti hamil.

Selain itu, naiknya keuntungan produksi UMKM juga tidak berimbas pada upah yang diperoleh pekerja. Walaupun untuk kategori UMKM sendiri badan usahanya telah memenuhi keuntungan maksimal sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dimana untuk usaha kecil kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; serta memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Sejauh ini pemerintah belum berupaya secara maksimal dalam mengawasi praktek-praktek ketenagakerjaan khususnya ruang lingkup UMKM. Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru sendiri beranggapan bahwa pelaku usahalah yang seharusnya bertanggung jawab atas hak-hak pekerja yang tidak terlaksana. Dengan tidak melanggar kapasitas waktu kerja yang sesuai Undang-Undang dan upah yang sesuai standar UMK. Bagi sebagian pekerja wanita yang mengerti akan hak-haknya dilanggar, pekerja tetap tidak mampu berupaya banyak dalam memperjuangkan hak-haknya. Sebab ruang lingkup tempat bekerjanya sarat

akan lemahnya perlindungan hukum. Pekerja perempuan tersebut banyak yang takut kehilangan pekerjaan jika menuntut hak yang seharusnya mereka peroleh, dan bagi pekerja wanita yang tidak mengerti akan hak-haknya sebagai pekerja, diharapkan untuk kedepannya mampu membuka cakrawala terkait hak-hak yang harus diterimanya.

Berdasarkan hal di atas maka dari itu penulis ingin mengkaji lebih dalam masalah ini dengan judul: **"Implementasi Hak Tenaga Kerja Wanita Terhadap Usaha Mikro Kecil dan Menengah Di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan"**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah implementasi hak pekerja wanita yang bekerja pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru?
2. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi pelanggaran yang terjadi dalam implementasi hak pekerja wanita yang bekerja pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru?

C. Pembahasan

1. Implementasi Hak Tenaga Kerja Wanita Terhadap Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) selalu menjadi faktor dalam pertumbuhan perekonomian bangsa kedepan. Bagaimana tidak, UMKM telah menunjukkan eksistensinya dalam mendominasi pertumbuhan perekonomian daerah. Sesuai dengan data yang dihimpun dari Kepala Dinas

¹⁶Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru, pada saat ini terdapat 67.359 UMKM dan terus meningkat setiap tahunnya. 67.359 UMKM di Pekanbaru tersebut bergerak di hampir sebagian besar sektor usaha.

Berkembangnya UMKM yang juga berimbas pada pasar tenaga kerja merupakan nilai plus terhadap eksistensi UMKM dikalangan para pencari kerja. Mengingat untuk bekerja di suatu perusahaan besar memiliki daya saing yang cukup tinggi, maka tidak jarang sebagian besar masyarakat lebih memilih bekerja di suatu badan usaha mikro kecil dan menengah. Atas dasar kompetisi keahlian yang tinggi untuk bekerja diperusahaan besar menjadikan bekerja pada badan UMKM merupakan alternatif yang cukup berkomitmen dalam melangsungkan kehidupan sehari-hari.

Mayoritas penduduk yang bekerja pada sektor UMKM ialah mereka yang kurang memiliki intelektual yang tinggi dan keahlian yang kurang memadai. Berbekal dari gaji ataupun upah yang diterima hanya sebatas standar Upah Minimum Regional (UMR) / Upah Minimum Kota (UMK), UMKM mampu menarik peminat para pencari kerja khususnya tenaga kerja wanita yang paling banyak berkecimpung di sektor UMKM.

Berkembangnya Kota Pekanbaru menjadi kota yang menuju metropolitan ini sangat mempengaruhi lajunya perekonomian daerah yang berasal dari UMKM. Kecamatan Sail yang memiliki rating UMKM yang cukup berkembang memiliki tenaga kerja wanita yang melimpah didalamnya. Pekerja wanita tersebut ada yang berasal dari lingkungan tempat tinggal sendiri, ada yang dari kecamatan lain bahkan ada yang berasal dari daerah/ desa lain dan bermukim di lapak UMKM tempat ia bekerja. Sebagian besar wanita yang berkecimpung di dalam UMKM, 74%

dari mereka ialah perempuan yang belum menikah dan 26% diantaranya perempuan yang sudah menikah dan dibawah garis berpendidikan rendah. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan responden, sebagian besar tenaga kerja wanita yang bekerja pada sektor usaha mikro banyak dari mereka yang bekerja tidak begitu terikat.

Data ini penulis peroleh melalui kuisioner dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait pekerjaan yang mereka tekuni. Pekerja wanita yang bekerja di ruang lingkup ponsel, warung harian dan PKL tersebut bekerja dari Pukul 07.00 sampai dengan Pukul 11.00 siang untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Artinya, untuk kapasitas waktu kerja yang ditetapkan dalam Undang-Undang pelaku usaha tidak melawan hukum. Sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 77 Ayat 1 dan 2 yang berbunyi: (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi:¹⁷

- a. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dlm 1 minggu
- b. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Mengenai unsur pengupahan, upah yang diterima pekerja dalam 1 hari ialah Rp 30.000 atau setara dengan Rp 720.000 per bulan nya. Meskipun pengupahan tidak sesuai dengan UMK yang berjumlah Rp 1.925.000,00, hal ini belum bisa dibilang melanggar pasal 88 ayat 3 yang berbunyi:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

¹⁷Pasal 77 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Sebab untuk usaha mikro diperkirakan modal serta keuntungan yang di dapat tentunya tidak begitu banyak dalam arti kata tidak memungkinkan untuk memberikan upah pekerja sesuai dengan Upah Minimum Kota yang berjumlah Rp 1.925.000,00 . Begitupula hal nya dengan pedagang kaki lima dan sektor usaha mikro lainnya yang penulis tinjau pada penelitian kali ini tidak jauh beda dengan pemberian upah yang diberikan oleh pemilik usaha warung harian.

Terkait upah cuti haid dan cuti hamil pada pekerja wanita, sejauh penelitian penulis pelaku usaha dalam hal ini tidak memberatkan pekerja wanitanya untuk mengharuskan izin tertentu dan memaksakan kehadirannya untuk bekerja. Karena tidak mengandung unsur formal bagi pekerja yang khususnya bekerja pada sektor usaha mikro. Dan jika pekerja wanita tersebut kurang sehat, pelaku usaha memberikan waktu istirahatnya sampai ia pulih kembali.

Setelah penelitian untuk usaha mikro dilakukan, selanjutnya penulis memfokuskan penelitian berdasarkan kriteria usaha kecil. Usaha kecil yang memiliki kriteria sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Serta memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).¹⁸

Penelitian yang penulis lakukan untuk kriteria usaha kecil ini, sebagian besar tenaga kerja wanita yang bekerja

pada sektor usaha kecil tersebut banyak yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana dalam hal ini pelaku usaha melanggar ketentuan Pasal 77 Ayat (2) dan Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja wanita yang bekerja di percetakan Basmala mengatakan bahwa mereka bekerja pada waktu yang melebihi kapasitas kerja maksimum yakni 8 jam untuk 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dimana idealnya waktu kerja maksimal bagi tenaga kerja ialah 8 (delapan) jam kerja untuk 5 hari kerja dalam 1 (satu) minggu.¹⁹ Namun gaji atau upah yang mereka terima tidak sepadan karena dibawah standar Upah Minimum Kota (UMK) Rp 1.925.000,00 .²⁰ Dan upah yang diterima Via hanya Rp 800.000 .begitu hal nya dengan Syarifah (23 tahun), wanita lulusan S1 Akuntansi tersebut bekerja sebagai operator pulsa sekaligus pembukuan dan hanya di gaji Rp 1.500.000,00 per bulannya.²¹ Masih jauh dari ketentuan UMK yang berjumlah Rp 1.925.000 ,00.

Penelitian yang penulis lakukan dengan cara kuisioner juga menjelaskan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja di salon kecantikan, depot air minum isi ulang, usaha tekstil dan warung sarapan juga memperlihatkan bahwa kapasitas waktu kerja dan upah yang pekerja terima tidak sepadan.

¹⁹ Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁰ Wawancara dengan Via (pekerja wanita) di UMKM Percetakan Basmala 13 Oktober 2015

²¹ Wawancara dengan Syarifah Fitriani (23 tahun, karyawati Basmala Ponsel) tanggal 7 April 2016

¹⁸ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah

Namun mereka tetap melanjutkan pekerjaannya karena untuk beralih dengan pekerjaan lain mereka harus membutuhkan keahlian yang khusus. Mengingat minimnya pendidikan dan keahlian pekerja wanita di ruang lingkup usaha kecil ini sangat minim, maka pekerja memilih untuk tetap melanjutkan pekerjaan yang mereka tekuni saat ini.

Banyak sebagian besar dari pekerja tersebut tidak mengetahui hak-hak yang seharusnya pekerja peroleh. Khususnya pada kapasitas jam kerja yang melebihi batas yang ditetapkan Undang-Undang serta upah minimum yang diperoleh harus tidak boleh lebih rendah dari UMK yang berjumlah Rp 1.925.000,00. Karena begitu sulitnya mencari pekerjaan, maka banyak dari pekerja tersebut yang mau tidak mau menerima saja ketentuan yang dibuat oleh majikannya meski seringkali pengusaha melanggar ketentuan Pasal 77 dan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Keterkaitan hak pekerja yang lebih bersifat privat telah penulis temui, dimana pengusaha juga telah melanggar Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan, dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Erni karyawan Percetakan Basmala. Ketika waktu itu Erni meminta izin cuti hamil, namun justru hak untuk memperoleh cuti hamil dalam jangka waktu yang diinginkannya tidak dipenuhi. Bahkan pemilik badan usaha menengah tersebut menyuruh Erni berhenti saja dan memberikannya pesangon yang mau tidak mau harus

diterimanya.²² Seharusnya pengusaha wajib memberikan izin cuti hamil kepada pekerjanya. Namun ironisnya pengusaha justru memutuskan hubungan kerja secara sepihak, dan mencari pengganti pekerja wanita yang cuti hamil tanpa diterimanya kesepakatan tersebut oleh pekerja wanita yang hendak cuti hamil.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mencakup semua kepentingan pekerja dan pelaku usaha. Akan tetapi seringkali peraturan yang terdapat dalam Undang-Undang disalahgunakan untuk kepentingan pelaku usaha. Saat ini, posisi pekerja wanita sangat rentan terhadap pelanggaran yang dilakukan pelaku usaha. Terlebih lagi pekerja wanita banyak yang tidak mengerti hak-haknya seperti yang ditegaskan dalam Undang-Undang. Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, dan Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat Pasal khusus yang diperuntukkan bagi tenaga kerja wanita sehubungan dengan Ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM menyatakan:

- a. Wanita berhak untuk memilih, di pilih dan diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesinya sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- b. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan / profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan yang berkenaan dengan fungsi reproduksinya;
- c. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi

²²Wawancara dengan Erniza Rahma (24 tahun, karyawan UMKM Sebelas Ponsel) tanggal 18 November 2015

reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.²³

Selain itu, menurut Undang-Undang pengusaha saat ini wajib mendaftarkan pekerjaannya ke dalam BPJS. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah bagian hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, memiliki 2 aspek untuk menjamin perlindungan pekerja antara lain BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 15 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan: Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.²⁴

Namun pada prakteknya, jangankan untuk memberi keringanan bagi pekerja yang hendak cuti hamil, untuk mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS saja banyak pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS sebagaimana yang diharuskan dalam Undang-Undang.

Ketentuan ini dipertegas kembali dalam Pasal 3 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial, dimana pemberi kerja selain Penyelenggara Negara wajib:

- a. Mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai

dengan program jaminan sosial yang diikutinya ; dan

- b. Memberikan data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar.

Sanksi Pemberi Kerja yang melanggar kewajiban mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS adalah sanksi administratif berupa:

- a. Teguran tertulis yang dilakukan BPJS;
- b. Denda yang dilakukan BPJS;
- c. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah atau permintaan BPJS.

Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara meliputi:

- a. Perizinan terkait usaha;
- b. Izin yang dilakukan dalam mengikuti tender proyek
- c. Izin memperkerjakan tenaga kerja asing;
- d. Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- e. Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Meskipun eksistensi UMKM dianggap lemah akan perlindungan hukum, namun sektor UMKM yang telah memiliki usaha yang sangat berkembang sekiranya perlu mendaftarkan para karyawannya agar hak-hak pekerja bisa terpenuhi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Beralih dari pengelompokan usaha kecil, penulis memfokuskan penelitian pada usaha menengah. Dimana sektor usaha menengah memiliki kriteria Kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dan memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000,00 (dua puluh milyar

²³Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM

²⁴ Pasal 15 ayat 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS

lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).²⁵

Berdasarkan hasil wawancara dan kuisioner yang penulis teliti dari data yang di peroleh dari Dinas Koperasi dan UMKM, pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pemilik usaha masih banyak terjadi. Zaskia lulusan SMP karyawan Martabak Djoeragan dan Yessy lulusan SMK merupakan karyawan Tedja Café dan merupakan tenaga kerja wanita yang berusia kurang dari 18 (delapan belas) tahun. Dimana ia diketahui bekerja antara Pukul 14.00 WIB sampai dengan Pukul 24.00 WIB. Dalam hal ini, pelaku usaha melanggar ketentuan Pasal 76 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “pekerja/ buruh perempuan dilarang dipekerjakan antar Pukul 23.00 sampai pukul 07.00”²⁶, namun kenyataannya tenaga kerja wanita ini masih bekerja pada waktu yang dilarang dalam undang-undang.

Disamping itu, upah yang diterima oleh Zaskia hanya Rp 1.350.000,00 (satu juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah), dan upah yang diterima Yessy hanya 1.450.000,00 (satu juta empat ratus lima puluh ribu rupiah) masih jauh dari standar UMK yang berjumlah Rp 1.925.000,00 (satu juta sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah).²⁷

Ketika penulis mewawancarai Viona dan Resty serta beberapa karyawan lainnya yang bekerja di Antica Café & Resto mereka menyebutkan bahwa 8 jam kerja dalam satu hari dengan upah Rp 1.200.000,00 memanglah dirasa pas-pasan untuk

gadis berusia 18 tahun ini. Resty menyebutkan meskipun setiap 3 bulan sekali gaji yang mereka terima mengalami kenaikan, namun tetap saja upah yang diterima tidak pernah sesuai dengan UMK yang berjumlah Rp 1.925.000,00. Viona yang sudah bekerja selama 1 tahun juga menyebutkan bahwa upah yang diterimanya saat ini hanya Rp 1.500.000,00. Meskipun mengalami kenaikan gaji, tetap saja upah yang diterimanya masih jauh dari kata cukup untuk seorang mahasiswa esistensi seperti dirinya.²⁸

Jika pekerja wanita ini mendapatkan shift malam, pengusaha mewajibkan pekerjaanya memiliki kendaraan sendiri. Namun pengusaha tidak menyediakan akses transportasi untuk karyawan khususnya pekerja wanita yang bekerja di malam hari. Resty dan rekannya mengaku selama mereka bekerja, majikan mereka tidak pernah menyediakan transportasi khusus untuk mengantarkan mereka pulang.

Begitu hal nya dengan Mira (22 tahun) karyawan yang bekerja sebagai operator warnet, dimana ia bekerja pada warnet yang buka 24 jam dan membagi shift dengan rekan 2 rekan kerjanya. Dengan 8 jam kerja dalam 1 hari, dan mendapat shift kerja dari pukul 16.00 sore sampai 24.00 malam dalam 1 bulan kerja dan diberi upah Rp 40.000,00 per harinya atau setara dengan Rp 1.200.000,00. Disini tertera jelas bahwa pengusaha memperkerjakan pekerja wanita diluar jam kerja yang diperbolehkan menurut Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan memberi upah di bawah UMK dengan melanggar Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.²⁹

²⁵Pasal 6 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

²⁶*Ibid.*

²⁷Wawancara dengan Zaskia (karyawan Martabak Djoeragan) 2 Oktober 2015, dan wawancara dengan Yessy (karyawan Tedja Cafe) tanggal 5 Oktober 2015

²⁸ Wawancara dengan Viona dan Resty tanggal 10 April 2016

²⁹Berdasarkan hasil wawancara dengan Miranti (22 tahun, operator warnet) 14 April 2016

2. Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Pelanggaran yang Terjadi Dalam Implementasi Hak Pekerja Wanita yang Bekerja di Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru

Banyaknya pelanggaran yang terjadi pada implementasi hak tenaga kerja wanita yang bekerja di UMKM, maka harus ada upaya penanggulangan terjadinya pelanggaran tersebut, antara lain:

1. Perlunya pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan dengan penerapan norma ketenagakerjaan. Sehingga dapat terciptanya ketertiban kerja yang sesuai di ruang lingkup masyarakat UMKM
2. Pemasyarakatan Norma Ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan dalam bentuk sosialisasi melalui berbagai kesempatan dan media agar masyarakat industri dapat mengetahui dan memahami norma ketenagakerjaan sehingga diharapkan mampu melaksanakan peraturan perundangan yang berlaku ditempat bekerjanya. Hal ini dapat disalurkan dalam bentuk media cetak maupun elektronik dan dikemas secara terperinci serta menarik agar dapat dimengerti dengan mudah.
3. Penerapan Norma Ketenagakerjaan. Penerapan ini dapat dilakukan dengan kegiatan preventif edukatif melalui pemeriksaan, pengujian serta bimbingan dan konsultasi setelah mendapat informasi. Upaya ini diarahkan pada pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh masyarakat industri dengan cara efektif. Apabila dalam tempo sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam nota pemeriksaan atau penetapan rekomendasi ternyata pihak yang diwajibkan tidak memenuhi

kewajibannya, maka akan dilakukan upaya pemaksaan diluar lembaga peradilan. Sehingga yang bersangkutan menyadari kekeliruannya dan membuat surat pernyataan untuk itu. Jika setelah dilakukan proses penyidikan terjadi dugaan pelanggaran, maka terbukti atau tidaknya terjadi pelanggaran, tetap harus dibuat pernyataan untuk hal tersebut sebagai kesimpulan penyidikan yang dilakukan.

A. Kesimpulan

Bahwa pengaturan mengenai implementasi hak tenaga kerja wanita terhadap usaha mikro kecil dan menengah masih banyak terjadi pelanggaran. Khususnya mengenai hak-hak privat pekerja, pengupahan, serta pengaturan kapasitas jam kerja.

Pengaturan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja wanita yang bekerja di malam hari yang diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masih banyak terjadi pelanggaran. Karena masih ada saja pengusaha yang memperkerjakan pekerjanya dalam waktu yang dilarang dalam undang-undang. Aturan ini secara operasional belum efektif, sebab didalamnya belum terdapat aturan mengenai sanksi yang dikenakan bila terjadi pelanggaran yang telah dilakukan.

Hak-hak pekerja wanita yang sifatnya privat seperti izin cuti haid dan cuti hamil masih belum terlaksana dengan baik. Hal ini dikarenakan pengusaha menganggap hal itu akan menurunkan totalitas kerja seorang karyawan dan menurunkan inflasi dalam suatu usaha, sehingga menimbulkan kerugian dalam usaha yang dijalankan.

Terkait pengupahan pekerja, sebagian besar implementasinya belum terwujud sebagaimana mestinya. Hal ini dikarenakan untuk usaha mikro dan kecil masih belum bisa memenuhi

standar UMK yang berjumlah Rp 1.925.00,00 karena pada sektor perekonomiannya, sebagian besar hasil produksi yang penulis teliti, untuk kategori usaha mikro dan kecil masih dalam ruang lingkup permodalan yang sangat minim dengan penjualan produksi yang belum besar, sehingga tidak memungkinkan bagi pengusaha untuk memberikan upah kerja yang sesuai dengan upah yang standar dengan UMK (upah minimum kota).

Berbeda dengan usaha menengah yang berbasis restoran, menurut hasil penelitian yang penulis lakukan, sebagian besar usaha menengah berbasis restoran dan kafeteria tersebut seharusnya memenuhi standar pengupahan pekerja yang sesuai dengan UMK. Mengingat hasil penjualan yang berkembang pesat di sektor kuliner terlebih lagi di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Namun ironisnya, dengan keuntungan produksi yang berkembang pesat tersebut tidak berimbas pada penghasilan pekerja yang memang jauh dari kategori standar UMK.

Mengenai kapasitas waktu kerja, masih banyak pengusaha yang memperkerjakan pekerjaanya bertentangan dengan undang-undang. Dimana kapasitas waktu kerja yang sesuai dalam Undang-Undang adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari atau 40 jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan 8 (delapan) jam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Namun ironisnya, pengusaha sering memperkerjakan pekerjaanya 8 jam kerja untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Dan 7 jam kerja untuk 7 hari kerja dalam 1 minggu. Selain itu upah yang buruh terima masih jauh dari ketentuan UMK.

Selain itu, Operasional pengawasan ketenagakerjaan merupakan mekanisme, prosedur dan tata kerja pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang diperlukan agar

implementasi hak-hak tenaga kerja wanita dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan penerapan norma ketenagakerjaan. Selain itu diperlukan Pemasyarakatan Norma Ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan dalam bentuk sosialisasi melalui berbagai kesempatan dan media agar masyarakat industri dapat mengetahui dan memahami norma ketenagakerjaan sehingga diharapkan mampu melaksanakan peraturan perundangan yang berlaku ditempat bekerjanya.

Hal ini dapat disalurkan dalam bentuk media cetak maupun elektronik dan dikemas secara terperinci serta menarik agar dapat dimengerti dengan mudah. Lalu dibutuhkan Penerapan Norma Ketenagakerjaan. Penerapan ini dapat dilakukan dengan kegiatan preventif edukatif melalui pemeriksaan, pengujian serta bimbingan dan konsultasi setelah mendapat informasi. Upaya ini diarahkan pada pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh masyarakat industri dengan cara efektif.

Apabila dalam tempo sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam nota pemeriksaan atau penetapan rekomendasi ternyata pihak yang diwajibkan tidak memenuhi kewajibannya, maka akan dilakukan upaya pemaksaan diluar lembaga peradilan. Sehingga yang bersangkutan menyadari kekeliruannya dan membuat surat pernyataan untuk itu. Jika setelah dilakukan proses penyidikan terjadi dugaan pelanggaran, maka terbukti atau tidaknya terjadi pelanggaran, tetap harus dibuat pernyataan untuk hal tersebut sebagai kesimpulan penyidikan yang dilakukan.

Walaupun pelaksanaan pengawasan dari segi norma ketenagakerjaan belum berjalan secara efektif, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ini dimaksudkan agar

sesuai dengan tujuan dari pengawasan itu sendiri yaitu untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh terutama buruh perempuan yang seringkali diabaikan majikannya. Meskipun di wilayah Kecamatan Sail sendiri belum pernah terjadi permasalahan yang cukup serius di bidang ketenagakerjaan khususnya wanita yang bekerja pada sektor UMKM

B.Saran

1. Implementasi Hak Tenaga Kerja Wanita Terhadap Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru

- a. Diharapkan para pelaku usaha untuk kedepannya menjalankan praktek-praktek ketenagakerjaan harus sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sebab peran wanita yang bekerja pada sektor UMKM ini di nilai cukup lemah akan perlindungan hukum. Khususnya memenuhi hak-hak yang memiliki unsur tenagakerja wanita dengan memenuhi pasal 76,77, 81, 82, 89 dan 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Dinas Koperasi dan UMKM seharusnya aktif dalam mengklasifikasikan usaha dengan kalkulasi keuntungan-keuntungan yang diperoleh oleh suatu badan usaha yang terdaftar di Dinas Koperasi dan UMKM. Dan terus mendata UMKM tersebut secara berkala supaya lebih mengetahui apakah UMKM tersebut masuk kriteria UMKM dengan keuntungan yang jika di kalkulasikan termasuk kategori makmur atau tidak menurut Undang-Undang. Dikatakan makmur berarti telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan pada Undang Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan

Menengah. Sehingga implementasi hak tenaga kerja tersebut sedikit banyak mampu terpenuhi. Sebagai contoh, upah yang diterima pekerja sekiranya mampu disetarakan dengan UMK Pekanbaru yang berjumlah Rp 1.925.000,00 .

- c. diharapkan bagi tenaga kerja, untuk kedepannya berperan aktif dalam memperjuangkan hak-haknya dan melawan rasa takut untuk memperjuangkan hak nya sehingga pekerjaan mereka dapat diperhitungkan. Guna terealisasi perlindungan hukum yang tidak lemah bagi pekerja wanita khususnya yang bekerja di sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

2. Upaya yang Dapat Dilakukan dalam Megatasi Pelanggaran Terhadap Implementasi Hak Pekerja Wanita di UMKM

- a. Kesadaran pemerintah dan kualitas Sumber Daya Manusia serta pengawasannya harus dipertingkat guna implementasi hak-hak tenaga kerja wanita tersebut terealisasi sesuai dengan norma Ketenagakerjaan dan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Pemberian edukasi melalui sosialisasi ke badan usaha / pengusaha / pekerja lebih diperbanyak. Kebijakan yang dilakukan harus melindungi hak pekerja wanita sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Program-program yang dilakukan dalam upaya melindungi hak pekerja harus diperbanyak. Bagi pekerja wanita harus giat mencari tahu informasi terkait hak-hak pekerja wanita dan mengabaikan sifat apatis guna menciptakan

Sumber Daya Manusia yang mandiri, berkualitas dan berilmu.

F. Daftar Pustaka

Ali dan Rahadjo, 1993. *Usaha Kecil dan Persoalannya di Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta.

Asikin, Zainal, dkk. 2006. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Ashofa, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. PT Rineke Cipta

Asyhadie, Zaeni. 2008. *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta.

Bambang Sunggono, 2010. *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Burhan Ashofa, 2013. *Metode Penelitian Hukum*, PT Rineke Cipta, Jakarta.

Frans M. Royan, 2009. *Easy Marketing*, Penerbit Dahara Prize, Semarang.

Handoko, T. Hani, 2003, *"Manajemen"*, Yogyakarta : BPFE.

Husni, Lalu. 2010. *Hukum Pengantar Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Hadikusuma, Hilman. 2013. *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung

Ibrahim, Z, 2002, *"Psikologi Perempuan"*. Pustaka Hidayah, Bandung.

Kartasapoetra, G, 1994, *"Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila"*, Sinar Grafika, Jakarta.

Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Kuncoro, 2002, *Manajemen Perbankan (Teori dan Aplikasi)*, BPFE, Yogyakarta.

B. Jurnal

Agung M. Harsiwi, *produktivitas kerja dan kesempatan aktualisasi diri idosen wanita*, diakses 6 Mei 2016

Junaedi Syam "Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Bagi Perusahaan Tidak Mampu" diakses 29 April 2016

Mulyana W. Kusuma, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Wanita Dan Permasalahannya" diakses 13 November 2015

Shinta Uli, "Pekerja Wanita DI Perusahaan Dalam Perspektif Hukum dan Gender" Jurnal Equality . Vol.10 No. 2 Agustus 2015.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 231/MEN/2003 tentang Penangguhan

D. Website

<http://www.Kompas>, diakses,
Tanggal, 15 Desember 2015
Dispenda.Pekanbaru.go.id.UMK.
Pekanbarudiakses, tanggal, 11 Januari
2016

www.Pekanbaru.bps.go.id diakses 8
April 2016

[http://sail.pekanbaru.go.id/index.php/c
omponent/content/article](http://sail.pekanbaru.go.id/index.php/component/content/article)diaksespada
tanggal 8 April 2016

[http://www.kompasiana.com/klinikaku
ntansi/umkm-usaha-rakyat](http://www.kompasiana.com/klinikakuntansi/umkm-usaha-rakyat)diakses,
tanggal 8 April 2016

[http://muslehgeo.blogspot.co.id/2013/0
6/teori-teori-ketenagakerjaan.html](http://muslehgeo.blogspot.co.id/2013/06/teori-teori-ketenagakerjaan.html)

[http://repository.polnep.ac.id/xmlui/bit
stream/handle](http://repository.polnep.ac.id/xmlui/bitstream/handle)diakses, tanggal, 20
Oktober 2015.

[http://www.google.co.id.Kompas.201
5PerindunganHukumBagiBuruhWan
ita DanPermasalahannya](http://www.google.co.id.Kompas.2015PerindunganHukumBagiBuruhWanitaDanPermasalahannya)

[http://www.academia.edu/3163110/J
urnal Dampak Globalisasi Terhada
p Pasar Tenaga Kerja](http://www.academia.edu/3163110/JurnalDampakGlobalisasiTerhadapPasarTenagaKerja)

[http://Hukumonline.com/penagguhan-
pelaksanaan-upah-minimum-bagi
badanusaha-tidak-mampu-
bangkrut](http://Hukumonline.com/penagguhanpelaksanaan-upah-minimum-bagibadanusaha-tidak-mampu-bangkrut).diaksestanggal 29 April 2016

<http://www.kamusbahasaIndonesia.org>
diaksestanggal 9 Agustus 2016.

IMPLEMENTASI HAK TENAGA KERJA WANITA TERHADAP USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH DI KECAMATAN SAIL KOTA PEKANBARU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan
Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S1) di
Fakultas Hukum
Universitas Riau



OLEH :

ROSYA LUNI SYARLI
NIM.1209114063

**PROGRAM KEKHUSUSAN HUKUM
PERDATA BISNIS
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS RIAU
2016**